


## SOMMAIRE



# PETITION NATIONALE

AMBULANCIÈRES AMBULANCIERS

Urgence Salaires

Pour l'emploi A = 1900€ brut
l'emploi B = 2000€ brut

la cgt transports

signez et faites signer sur www.transports.cgt.fr

FLASHER

SPECIMEN

**petition disponible sur le site fédéral www.transports.cgt.fr à partir du 16 septembre 2013**


N° 520 LE MARDI 27 AOUT 2013 www.transports.cgt.fr PRIX : 2 EUROS

Directeur de publication : Jérome Vérité I Responsable à la communication : Patrick Noszkowicz I N°de la commission paritaire : 0715S07405
ISSN : 0761-7410IPS I Imprimé par L'Artésienne Imprimeur, BP 99 ZI de l'Alouette 62802 LIEVIN cedex

# E.D.I.T.O

Comment faire croire au changement
dans la continuité d'une
politique du pire !

*Patrick Noszkowicz*
*Secrétaire du Bureau Fédéral*

## EMPLOIS/SALAIRES-PENSIONS/RETRAITE-CFA

La reprise, suite aux congés d'été s'achève pour beaucoup d'entre nous, et l'activité syndicale reprend de plus belle ! Pour autant, la CGT, dans cette période, est restée en veille, car il ne faut pas oublier cette bonne vieille pratique qui consiste à promulguer des lois et/ou des réformes pendant que la France est en vacances.

La CGT a battu le rappel, afin que nous restions mobilisés pour répondre massivement avec les salarié-e-s, les jeunes et retraité-e-s, à l'appel du 10 septembre 2013. Celle-ci a informé, diffusé bon nombre de documents sur les risques que nous encourons suite à cette réforme des retraites, qui ne remet aucunement en cause ce qu'a mis en place la longue liste des gouvernements précédents et en nous martelant qu'il faut travailler plus longtemps, car nous vivons plus longtemps !

Faut-il que nous nous excusions de vivre trop longtemps afin de profiter d'une retraite bien méritée, après avoir donné une partie de sa vie à l'évolution de la nation ? Tout en sachant que nous ne sommes absolument pas égaux devant les contraintes et les souffrances au travail qui accélèrent notre fin de vie. Faudrait-il encore que les salaires et pensions soient dignes d'apporter une vie décente à la majorité des actifs et retraité-e-s de ce pays.

Nous en sommes très loin, et ce n'est pas la politique menée qui va nous sortir de cette spirale du pire et du moins disant social, il ne nous manque plus que le "ayez confiance", cette façon de nous bercer d'illusion pour faire croire aux Français que ce ne sera pas douloureux, que cela se fera dans le temps et qu'ainsi, "oyez ! oyez ! dormez sur vos deux oreilles braves gens… On s'occupe de tout et particulièrement de vous», au grand bonheur du patronat, de la finance et des technocrates de Bruxelles !

À l'heure où nous écrivons ces quelques lignes, nous sommes à quelques jours de l'action du 10 septembre, nous savons pertinemment que quoi qu'il arrive le combat pour le progrès social pour la dignité humaine et le vivre ensemble, ne fait que commencer et qu'il ne s'arrêtera pas à cette journée interprofessionnelle de grève et de manifestations…
Nous aurons bien sur, dans la même période répondu présents, par notre participation dans les différents meetings organisés par la CGT, afin que son message de refus de l'inacceptable soit audible et que ses propositions soient entendues !

Enfin pour conclure, on peut retenir la date du **18 septembre**, jour du Conseil des ministres, où le collectif jeunes organisera un évènement 'jeunes devant Matignon'. Cet évènement sera annoncé par un communiqué de presse, le 11 septembre.

**Ne laissons aucune place à la résignation !**
**Ensemble avec la CGT, nous sommes plus forts !**






# ATTENTION
# LES TIMBRES 2014
# ARRIVENT EN OCTOBRE !!

La rentrée sociale est là, et contrairement aux années précédentes, nous tenons à informer nos syndicats, les UD et les UL que les dispositions politiques de la Fédération des Transports pour la livraison des timbres 2014, sont renouvelées pour cette année comme suit :

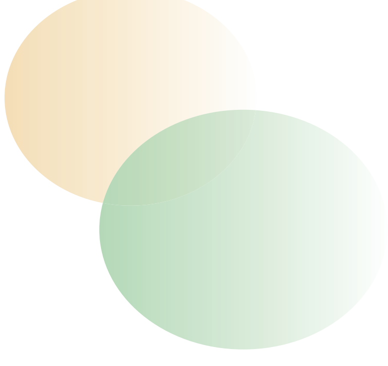
. Tous les syndicats auront leur matériel livré s'ils ont réglé à Cogétise, au moins 8 timbres par syndiqué (avec le FNI) pour 2013, et suivant l'état Cogétise arrêté au 30/9/2013
. Les premières livraisons des timbres 2014 se feront fin octobre 2013.
. Sur la base d'un état d'orga 2013 arrêté au 30/9/2013.

ATTENTION : les dispositions politiques ci-dessus seront modifiées suivant l'état Cogétise qui suivra celui du 30/9/2013.

La Fédération reste à votre écoute pour échanger sur une éventuelle livraison qui n'entrerait pas dans les dispositions citées ci-dessus.

Toute demande qui ne correspondra pas aux décisions précitées, devra être validée par le responsable à la politique financière, Sébastien Davy.

Merci d'avance





Sébastien Davy
Secrétaire du Bureau Fédéral
Responsable à la politique Financière




Chères, chers Camarades,

Notre protection sociale s'est construite au travers de luttes séculaires menées par le mouvement ouvrier pour gagner les droits à se prémunir des divers risques et aléas de la vie, telles que la maladie, invalidité, vieillesse qui, en privant les travailleuses, les travailleurs de travail, les privaient du même coup des ressources indispensables à l'existence.
La création de la Sécurité sociale en 1945, issue du Conseil National de la Résistance, fut l'étape la plus décisive de cette conquête des droits pour et par le monde du travail : fondée sur une logique de solidarité interprofessionnelle et intergénérationnelle, financée sous la forme de cotisations sociales à partir des richesses créées par le travail, elle a institué le principe du salaire socialisé. Dès le lendemain de sa création, la Sécurité sociale a fait, et fait toujours, l'objet d'attaques incessantes. Ces attaques étaient également perpétrées à l'encontre de la CAMR (Caisse Autonome Mutuelle de Retraite des transports secondaires), créée le 22 juillet 1922. Ces attaques ont atteint leur paroxysme avec le décret du 14 sept. 1954, qui supprime la CAMR.

**Il y a trois décennies**, après de nombreuses années de luttes de générations de salarié-e-s, avec à leur tête la CGT, le gouvernement de François Mitterrand instaurait le droit à la retraite à 60 ans. Depuis, de réforme en reforme, le patronat (MEDEF et ses affidés) et les gouvernements de droite, la Commission européenne (et médias aux ordres) n'ont eu de cesse de remettre en cause ce droit. L'exemple le plus marquant de ces réformes a été constitué par les réformes des retraites de 2003 et 2010, caractérisées par la remise en cause du droit à la retraite à 60 ans venant après une longue suite de régressions depuis la réforme de Balladur en 1993.

**En 2012,** le résultat des élections politiques a été la traduction d'une volonté et d'un espoir de changement. Cet espoir a été très vite aspiré dans la spirale libérale dictée par Bruxelles favorisant la dictature financière.

**Le Premier ministre** Jean-Marc Ayrault a dévoilé, le mardi 27 août 2013, les différents points de sa réforme des retraites.

- La durée de cotisations requise pour une retraite à taux plein serait progressivement relevée, d'un trimestre tous les trois ans à partir de 2020, pour atteindre 43 ans en 2035 ; Cette mesure s'appliquera aux salarié-e-s du privé, aux fonctionnaires et aux agents des entreprises publiques.
- Les cotisations vieillesses acquittées par les salarié-e-s et les entreprises seront augmentées progressivement sur quatre ans : 0,15 point en 2014, puis 0,05 point en 2015, 2016 et 2017, soit au bout des quatre ans : 0,3%.
- À partir de 2015, création d'un compte pour les salarié-e-s exerçant des métiers pénibles. Ce compte permettra à ces salarié-e-s soit de suivre une formation pour se reconvertir, soit travailler à temps partiel en fin de carrière, soit partir plus tôt à la retraite. Ce compte sera financé par les entreprises.
- Les retraité-e-s ayant élevé au moins trois enfants, seront soumis à l'impôt sur les majorations qu'ils, qu'elles perçoivent et ce, pour tous les régimes.
- Les pensions de retraite seront désormais revalorisées chaque année au 1er octobre au lieu du 1er avril. À compter de l'année 2014, les pensions de retraite seront gelées pendant six mois : (pour rappel : nous demandons le retour de la revalorisation annuelle au 1er janvier).
- Dès 2014, la branche famille ne sera plus financée par les entreprises.

**Ces mesures restrictives ne sont pas dignes d'un gouvernement…de gauche !**

Le gouvernement a abandonné, du moins pour l'instant, l'idée d'augmenter le taux de la CSG. La CGT a pris toute sa part pour obtenir ce recul en faisant des propositions et en argumentant sur l'aspect négatif d'une augmentation du taux de CSG. Il faudra rester vigilant car le Gouvernement, suivi par la CFDT envisage cette augmentation de la CSG pour financer la protection sociale, notamment la perte d'autonomie.

L'allongement de la durée de cotisation, est la continuité de celle de la réforme Fillon. Un-e jeune qui entre dans la vie active à 20 ans, et à condition qu'il n'y ait pas d'interruption, ne pourra espérer prendre sa retraite à taux plein, qu'à 63 ans. Si il ou elle à 23 ans, il, elle devra attendre 66 ans.

**Sur la pénibilité :** à ce jour aucunes explications ne sont données sur les conditions d'attribution des points. Est-ce sur la carrière complète ou uniquement sur des fractions de travail ?

**L'avenir est en panne.** Les meilleures années pour profiter d'une retraite en bonne santé, c'est à partir de 60 ans, et avant cet âge pour ceux et celles qui ont accompli un travail pénible. À condition d'avoir une pension de retraite qui permette de vivre dignement et durablement. Le gel pendant six mois de la revalorisation des pensions de retraite, la revalorisation des pensions de retraite au dernier trimestre de l'année et l'assujettissement à l'impôt des majorations pour avoir élevé au moins trois enfants : ces mesures vont, une fois de plus, amputer le pouvoir d'achat des retraité-e-s.

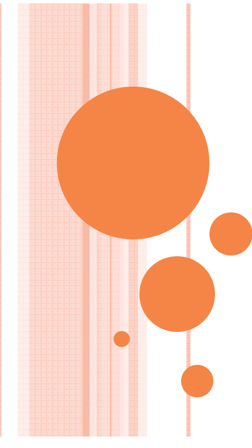
**Et un cadeau** de plus aux entreprises. Enfermées dans le dogme de la baisse du « coût du travail », le financement de la branche famille serait transféré à la charge des ménages.

**Toutes ces mesures restrictives** justifient donc pleinement la mobilisation des salarié-e-s et des retraité-e-s lors de cette rentrée notamment avec la journée d'action du 10 septembre pour les salaires, l'emploi, et une protection sociale de haut niveau. Nous devons y ajouter la revalorisation des pensions.




**Au cours de cette manifestation, continuons de proposer à la signature la pétition de l'UFRT sur le pouvoir d'achat, l'accès aux soins et le financement de la perte d'autonomie, qui est plus que jamais d'actualité.**

Jacques CLATOT
Secrétaire à l'UFRT



# CONTRAT DE GÉNÉRATION

## Mode d'emploi




## La situation des jeunes : une urgence sociale !

⇨ **Les chiffres sont issus des sources INSEE-DARES-CEREQ,ANACT.**
⇨ **Des données de branches sont également disponibles : Dares, Observatoires de branches etc...**

### OBJECTIFS DU DISPOSITIF CONTRAT DE GÉNÉRATION

**Un accord négocié et/ou des aides pour :**

❍ Faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par l'accès à un CDI,
❍ Favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors,
❍Assurer la transmission des savoirs et compétences.

La mise en œuvre du dispositif est l'occasion pour la CGT de porter des revendications à mettre en débat dans les entreprises, dans le cadre des négociations.

### UN TAUX DE CHÔMAGE DEUX FOIS PLUS ELEVE EN MOYENNE QUE LE RESTE DE LA POPULATION

❍ En 2011, pour les jeunes sortis depuis 1 à 4 ans de la formation initiale, le taux de chômage est:
⇨ 45.8% pour les peu diplômés ;
⇨ 22.1% diplômés de l'enseignement secondaire ;
⇨ 9.5% diplômés de l'enseignement supérieur.

❍ Les jeunes femmes sont plus touchées par le sous emploi (personnes travaillant à temps partiel et souhaitant travailler à temps plein) que les hommes : en 2011, parmi les jeunes de moins de 26 ans, 11% des femmes sont en sous emploi contre 4% pour les hommes.

### LE SAS DE PRÉCARITÉ NE CESSE DE S'ALLONGER

❍ 70% des premiers emplois sont des emplois à durée déterminée ;
❍ L'âge moyen d'accès au premier emploi stable est de 27 ans contre 20 ans en 1975 ;
❍ Parmi l'ensemble des 15-29 ans, 29% des femmes sont en CDD contre 24% des hommes ;
❍11% des premiers emplois sont à temps partiel, 25% pour les femmes.

### UNE GÉNÉRATION MARQUÉE PAR LE DÉCLASSEMENT

**Un niveau de qualification qui s'élève à** :

❍ 42 % des jeunes sortant du système éducatif entre 2008 et 2010 ont un diplôme bac +2 ou plus, contre 28 % entre 1998 et 2000 ;

❍ Mais à qualification équivalente, ils occupent des emplois de niveau inférieur et sont moins bien payés que les générations précédentes ;

❍ En 2006, 35 % des jeunes de moins de 25 ans étaient payés sur la base du Smic, contre 15 % pour l'ensemble de la population ;

❍ **En 2007, le 1er salaire d'une femme diplômée à bac +5 était en moyenne de 1500€ net (1800€ pour un homme).**

## DE NOMBREUSES DISCRIMINATIONS

**Femmes/hommes**

❍ Essentiellement sur le temps partiel, le niveau de salaire et de responsabilités.

**Discrimination territoriale**

❍ A diplôme équivalent, le taux de chômage est supérieur pour les résidents de Zone Urbaine Sensible et leur carrière est plus précaire.

**Origine sociale**

❍ Trois ans après l'entrée sur le marché du travail, 37 % des fils de cadres sont cadres contre 8% des fils d'ouvriers. Après un master, 73 % des fils de cadres sont cadres contre 62 % des ouvriers.

**Handicapés:**

• Le taux d'emploi global des travailleurs handicapés est de 36 % contre 64 % pour l'ensemble des personnes en âge de travailler,
• 43 % des travailleurs handicapés cherchant un emploi sont âgés de 50 ans et plus,
• 53 % de chômeurs de longue durée contre 39 % pour l'ensemble du public.

## DE NOMBREUX JEUNES EN FORMATION DANS L'ENTREPRISE

❍ 1million de stages, le plus souvent peu ou pas rémunérés ;
❍ L'apprentissage concerne 600 000 jeunes (5 % des 15-29 ans) ;
❍ dont 97 000 en 2008 préparent un diplôme BTS ou + ;
❍ Le taux de rupture moyen des contrats d'alternance est de 17 % avec des écarts selon les branches
❍ Le quota à atteindre pour les entreprises en 2012 est de 5 % d'apprentis (pénalités).

## UNE SITUATION DÉGRADÉE POUR LES SENIORS

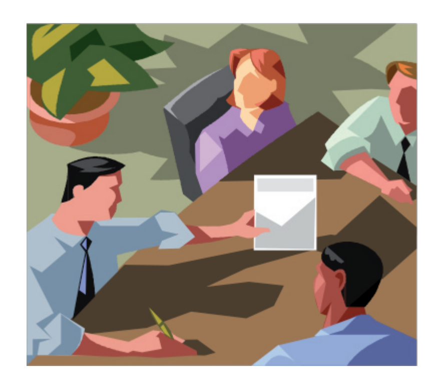
❍ Pour les 55-59 ans, le taux d'emploi est de 67.6 % pour les hommes et de 60.6 % pour les femmes,
❍ Pour les 60-64 ans, il est respectivement de 20.4 % et de 17.4 %,
❍Le taux de chômage des 55-64 ans est passé de 4.6 % à 6.5 % entre 2008 et 2011,
❍ La part des demandeurs d'emploi qui reprennent un emploi diminue à partir de 55 ans (1,5 % à 55 ans et 1 % à 60 ans et plus).

## PRÉSENTATION DU DISPOSITIF

❍ Concerne les entreprises privées et les EPIC (SNCF, RATP, CEA, RFF, ONF, ports autonomes, Réunion des Musées Nationaux, IFREMER…) ;
❍ Se substitue aux accords seniors ;
❍ Une application différente en fonction de la taille de l'entreprise ;
❍ Pour les entreprises de plus de 300 salariés, les accords ou plans d'actions doivent être adoptés avant le **30 septembre 2013.**

| | Entreprises de + de 300 ou appartenant à un groupe de + de 300 | Entreprises de 50 à 299 ou appartenant à un groupe de 50 à 299 | Entreprises de – de 50 ou appartenant à un groupe de – de 50 |
|---|---|---|---|
| % de salariés concernés | 44% | 15% | 41% |
| %d'entreprises concernées | 0.5% | 1.5% | 98% |
| Conditions | **Dispositions collectives :**<br><br>- Soit un accord d'entreprise ou de groupe<br>- Soit un plan d'action | **Dispositions collectives :**<br>-Soit un accord de branche<br>-Soit un accord d'entreprise ou de groupe<br>-Soit un plan d'action<br><br>**Dispositions individuelles :**<br>Recrutement jeune en CDI temps plein et maintien dans l'emploi d'un senior | **Dispositions individuelles :**<br>Recrutement d'un jeune en CDI temps plein et maintien dans l'emploi d'un senior |
| Financement | Pénalité plafonnée à 1% masse salariale | Aide forfaitaire : 4000€ par binôme | |
| Durée | Maximum 3 ans | | |

## QUELQUES RAPPELS SUR LA NÉGOCIATION



### CLAUSE IMPÉRATIVE

> Soyons vigilants.

❍ Depuis 2004, la loi sur le dialogue social a modifié les règles de hiérarchie entre normes conventionnelles ;
**les accords d'entreprises peuvent déroger dans un sens moins favorable aux accords de branches.**

❍ C'est aux signataires de l'accord de branches de décider si les accords de niveau inférieur pourront comporter ou pas des dispositions moins favorables aux salariés. **Ils doivent donc de façon expresse mentionner qu'il n'est pas possible de déroger dans un sens moins favorable à l'accord.**

**Il faut donc se battre pour obtenir des clauses impératives !**

### CLAUSE IMPÉRATIVE

❍ Cette clause dite «clause impérative» peut concerner l'ensemble de l'accord ou des dispositions particulières. Dans ce cas les clauses impératives doivent être précisées, clauses par clauses.

❍ A noter que contrairement à l'accord d'entreprise, **l'accord de groupe ne peut comporter de dispositions dérogatoires** aux conventions de branches ou autres accords collectifs dont relèvent les entreprises et établissements du groupe, sauf si ces accords les y autorisent.

### LE PRINCIPE DE FAVEUR

❍ En cas de concurrence d'accords, comme un accord de branche ou de groupe par rapport à un accord d'entreprise, **c'est la clause la plus favorable qui s'applique,**

❍ **Le principe de faveur s'applique pour un même objet** :
- Exemple : si l'accord de branche prévoit un entretien de suivi pour le jeune tous les 6 mois, et l'accord d'entreprise prévoit cet entretien tous les 4 mois, c'est la clause prévoyant un entretien tous les 4 mois qui s'applique puisqu'elle est la plus favorable.

### ARTICULATION AVEC LES ACCORDS SENIORS.

❍ Le contrat de génération se substitue à la négociation sur les seniors. Les entreprises couvertes à la date du 4 septembre 2012 par un accord seniors sont considérées comme satisfaisant aux obligations légales jusqu'à la date limite de négociation des contrats de génération.

❍ Soyons vigilants. L'accord contrat de génération ne doit pas être le prétexte à une remise en cause défavorable de l'accord seniors quand il existe. Au contraire, ce doit être l'occasion **d'obtenir plus de droits pour les seniors**. L'accord contrat de génération doit **maintenir, au minimum, les acquis de l'accord seniors.**

### ARTICULATION AVEC LA GPEC

❍ Le contrat de génération peut se négocier dans le cadre de la négociation GPEC. Il faut être attentif à l'articulation des deux accords et au calendrier.

❍ Le **dispositif d'aide financière de l'État,** dans la limite de 0 % des coûts engendrés par l'élaboration d'un plan GPEC, est ouvert désormais aux entreprises de moins de 300 salariés qui mettent en œuvre un contrat de génération.

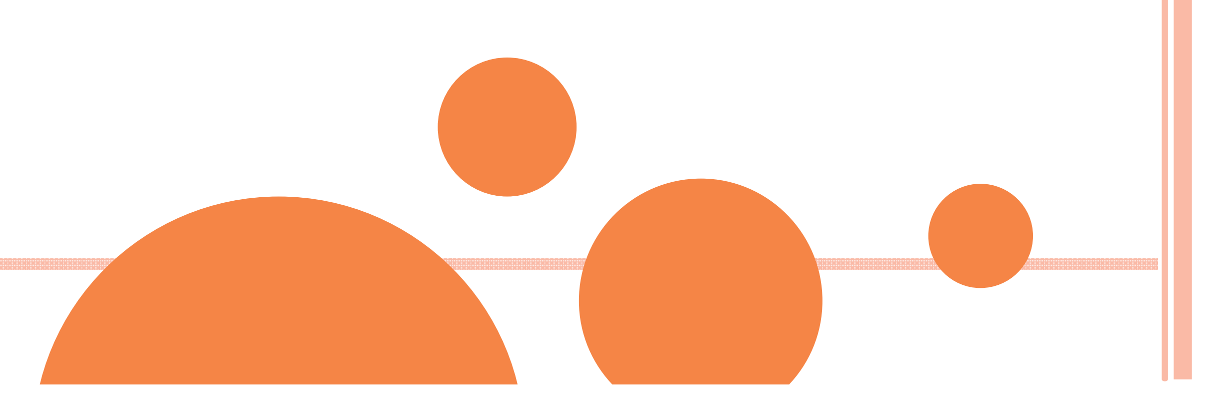
## CONTENU DES ACCORDS ET PLANS D'ACTION

❍ Concerne les entreprises de plus de 50 salariés ;

❍ Doit être précédé d'un diagnostic. Attention : ce diagnostic est bien plus qu'une formalité, il détermine le contenu de l'accord !

❍ Pour que le contenu de l'accord soit le plus ambitieux possible, il doit s'inspirer des campagnes revendicatives permettant d'avoir des points d'appuis dans la négociation ;

❍ Soyons vigilants : Exigeons des indicateurs pertinents à toutes les étapes pour permettre une bonne évaluation ultérieure de l'accord !



## DIAGNOSTIC

- **Il est obligatoire ;**
- **Il est préalable à l'accord ou au plan d'action ;**
- **Il analyse la situation de l'emploi des jeunes et des seniors, de la gestion des âges et de l'égalité femmes/hommes ;**
- **Il doit être joint à l'accord ou au plan d'action ;**
- **L'article** L 5121-10 **du code du travail dispose** :

*«Un diagnostic portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés est réalisé préalablement à la négociation d'un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche mentionné à l'article L. 5121-11. Le diagnostic est joint à l'accord. Son contenu est précisé par décret.»*

- L' article R 5121-27 prévoit:

*« Le diagnostic prévu à l'article L. 5121-10 comporte des éléments relatifs :*
*1) A la pyramide des âges ;*
*2) Aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective dans l'entreprise, le groupe ou la branche sur les trois dernières années disponibles ;*
*3) Aux prévisions de départ à la retraite ;*
*4) Aux perspectives de recrutement ;*
*5) Aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, le groupe ou la branche, dites "compétences clés" ;*
*6) **Aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité,** telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.*

*Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le bilan des mesures prises dans le cadre des accords ou plans d'action portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, lorsqu'ils existent. Il identifie notamment les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.»*

## DIAGNOSTIC

❍ Soyons vigilants : **éléments pouvant et devant être exigés :**
- **Contrats :** CDD (pourcentage d'embauches CDD/CDI), intérim, stages, alternance, contrat professionnel, ancienneté moyenne, niveau d'études à l'embauche ;
- **Temps partiel** : les secteurs, le genre, TP choisi et/ou imposé ;
- **Départs** : âge moyen, modalités (invalidité, retraite, rupture conventionnelle..) ;

. **Salaires** : comparaison salaire/poste/qualification/genre/zone de résidence .
. **Accord et plan seniors** : bilan quantitatif et **qualitatif** par domaine d'actions pour en tirer les enseignements.

❍ **Organisation du travail**: comment est organisé le tutorat dans l'entreprise ? Quels sont les modèles les plus utilisés dans la branche ? Comment est organisée l'intégration des jeunes embauchés ? Comment est structurée la formation des salariés jeunes et seniors ? Comment sont organisées les transmissions de compétences entre les salariés (descendantes, ascendantes, mixtes..) ? Comment est prise en compte la prévention de la pénibilité du travail des salariés ? Comment sont répartis les jeunes et les seniors dans l'entreprise ou la branche ?
❍ **Cette négociation doit être un levier pour s'interroger sur l'organisation du travail dans l'entreprise.**

❍ **Gestion des emplois et des compétences** : dans les entreprises concernées par l'obligation triennale de GPEC, intégrer dans le diagnostic :
⇨ les prévisions d'évolution des compétences ;
⇨ dresser le bilan du plan (formation, les adaptations des compétences aux emplois, le développement des qualifications des salariés..).
✇ Pour les autres entreprises, veiller à vérifier les qualifications mises en œuvre et leur rémunération.
✇ Pour les branches, se servir des données issues des observatoires de branches et de territoire.

❍ **Égalité femmes/hommes:**
⇨ Pour les entreprises de plus de 300, s'appuyer sur les indicateurs pertinents du Rapport de Situation Comparée (RSC) ;
⇨ Exiger le même type d'indicateurs pour les autres entreprises (dans le document « guide RCS » vous trouverez toutes les références utiles).

❍ **Autres discriminations:**
⇨ On peut travailler d'autres indicateurs, notamment pour pointer les discriminations territoriales, ZUS/non ZUS (ex: nombre d'embauches/nombre de CV reçus).

## DES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DES SENIORS

❍ Les bornes d'âges pour les accords peuvent varier, mais on parle en général des plus de 45 ans. Il ne faut pas confondre avec les conditions de l'aide pour le maintien dans l'emploi d'un senior qui fixent une exigence de 55 ans et plus.
❍ Il est indispensable de s'appuyer sur les accords seniors précédemment conclus.

⇨ **Les accords doivent contenir:**
«Les objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés»

❍ Ces objectifs peuvent être là aussi fixés soit en valeur absolue, soit en proportion des seniors présents dans l'entreprise ou des embauches à venir,
❍ Cela peut être : embaucher X salariés seniors, augmenter l'âge moyen de départ, diminuer le nombre de ruptures conventionnelles..

## PENIBILITE

*« Des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ».*

**Attention: cela ne remplace pas les négociations pénibilité là où elles sont obligatoires, cela les étend**.

❍ Indicateurs pertinents : taux de maladies professionnelles, nombres d'arrêts de travail, nombres d'accidents du travail, nombre de ruptures conventionnelles..
❍ On peut obtenir : aménagements de postes, changements d'horaires, allègements de la charge de travail, temps partiel bonifié..
❍ Ne pas négliger l'aspect prévention, notamment pour les 45/55 ans.

## DES ACTIONS PERTINENTES DANS AU MOINS DEUX DES CINQ DOMAINES SUIVANTS :

- recrutement de salariés âgés dans l'entreprise, le groupe ou la branche ;
- anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;
- organisation de la coopération intergénérationnelle ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;

Tous les domaines devraient être abordés à notre sens, mais quand ce n'est pas possible, il faut au moins obtenir des mesures sur l'aménagement de fin de carrière, la formation et l'évolution professionnelle

## QUELQUES EXEMPLES

❍ Prévoir des mesures préventives pour garantir une non discrimination à l'embauche.
❍ Faire évoluer les méthodes de recrutement.
❍ Recourir aux contrats de professionnalisation
❍ Identifier les besoins en formation des seniors,
❍ Suivre un indicateur des formations dispensées par âge.
❍ Développer des modalités de formations adaptées,
❍ Aménager les horaires de travail
❍ Proposer aux salariés des missions ponctuelles leur permettant d'aléger leur travail ou de trouver un «second souffle» par exemple dans une fonction de tutorat.

La totalité du Powerpoint est disponible sur le site www.transports.cgt.fr

Les pages du document abordent :
- La Formation -
- La transmission des savoirs et des compétences -
- L'égalité professionnelle -
- Zoom sur binôme jeune/senior -
- Evaluation -

# CIRCULAIRE MINISTERIELLE

Comme vous le savez, le décret n° 2012.886 du 17 juillet 2012 et l'arrêté du 31 juillet 2012 pour une application au 1er septembre 2012, a modifié le processus de renouvellement du permis de conduire pour les salariés des transports routiers.

Le nouvel imprimé CERFA N° 14801*01, de couleur bleue, n'autorise plus les personnels de conduite à conduire en l'attente de la réception du permis renouvelé *(pour mémoire, voir le dossier spécial dans le C.A.S. N° 512 du 26/12/2012).* Une mise au point a été faite par le Délégué interministériel à la sécurité routière.

M. Frédéric PECHENARD, Préfet
Délégué interministériel à la sécurité routière,
adresse une cerculaire ministérielle en date du 12/04/2013, référencée INT/DSCR/ER2/HM.

Dixit :

*«Par lettre du 13 mars 2013, M. Eric RITTER, Secrétaire général de la Fédération Nationale des Transports de Voyageurs (FNTV) et vous-même, avez appelé l'attention de M. Didier LALLEMENT, Secrétaire Général du ministère, qui m'a transmis votre correspondance relative aux modifications introduites par la réforme du contrôle médical de l'aptitude à la conduite, entrée en vigueur le 1er septembre 2012, pour les conducteurs des véhicules de transport urbain et interurbain.*

*Vous lui avez fait part, en particulier, de vos préoccupations liées à la modification de la valeur juridique de l'avis émis par le médecin agréé qui n'autorise plus les usagers à conduite à l'issue du contrôle médical si leur permis n'est plus valide, ainsi que sur le fait pour certains médecins de conserver l'original du permis de conduire à l'issue de la visite pour le transmettre aux services préfectoraux.*

*La réforme du contrôle médial de l'aptitude à la conduite constitue un volet important de la politique de sécurité routière. Le décret n° 2012.886 du 17 juillet 2012 relatif au contrôle médical de l'aptitude à la conduite et l'arrêté interministériel du 31 juillet 2012 relatif à son organisation, ont introduit un certain nombre de modifications majeures. Parmi elles, on peut relever le nouveau partage des compétences opéré entre les médecins agréés consultant hors commissions médicales et les commissions médicales, ainsi que la reconnaissance d'un pouvoir de décision plus important au profit de ces médecins et des préfets.*

*Ces derniers, en particulier, peuvent dorénavant, à l'issue du contrôle médical et après examen des antécédents routiers des usagers, juger utile de subordonner la prorogation des droits à conduire à des restrictions particulières.*

*Ce dernier point a conduit à conférer à l'avis des médecins le caractère d'un avis simple et à substituer au certificat jusqu'alors délivré par ces derniers, un avis médical. Au-delà du changement de terminologie, il en résulte en pratique, que l'avis contrairement au certificat, n'autorise plus les usagers à conduire la catégorie de véhicule dont ils ont demandé la prorogation des droits à l'issue du contrôle médical, sauf si l'avis rendu par le médecin agréé est un avis d'aptitude et que le permis est en cours de validité.*

*Un véritable effort a été réalisé par les principaux acteurs de cette réforme, préfectures et médecins, afin qu'une information adaptée soit apportée sur ce point en particulier, aux usagers ainsi qu'aux professionnels de la route, avant et tout au long de la mise en oeuvre du dispositif.*

*Par ailleurs, il a été demandé aux médecins et aux préfectures de ne pas conserver le permis de conduire en cours de validité pendant le délai de délivrance du nouveau titre et d'aménager des plages horaires afin d'accueillir les conducteurs qui viennent restituer leur ancien permis en échange de leur nouveau titre de conduite.*

*Enfin, pour faciliter la mise en place de cette réforme pour les usagers, il leur est conseillé d'anticiper suffisamment tôt la fin de validité de leurs droits à conduire en se rapprochant rapidement du réseau des médecins agréés pour obtenir un rendez-vous.*

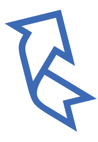
*Je vous prie de croire, Monsieur le Délégué Général, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.*

*Frédéric PECHENARD*

L'article 11 bis issu de l'Annexe I : Ouvriers -Accord du 16/06/1981 -
▸Chapitre 1er : Dispositions Communes aux Différentes groupes d'ouvriers ▸ Visites médicales stipule en partie:

«*Le coût des visites médicales obligatoires prévues par la législation du travail en vigueur est pris en charge par l'entreprise. Le temps passé à ces visites sera compté comme temps de travail effectif et donnera lieu, par conséquent, à rémunération. Pour le personnel de conduite justifiant au moins d'1 année d'ancienneté dans l'entreprise, le coût des visites médicales obligatoires en vue du renouvellement de la validité du permis de conduire et la perte de salaire effectif résultant du temps passé aux dites visites, sera également pris en charge par l'entreprise. Cependant le personnel des entreprises de transports en commun de voyageurs est assujetti aux dispositions de l'article 19 de la convention collective nationale.»*

## EXTRAIT DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU T.R.



Art. 19. – **TRANSPORTS EN COMMUN – DISPOSITIONS DIVERSES**

Les dispositions ci-après sont applicables au personnel roulant des entreprises de transport en commun de voyageurs :

**1. Sécurité.** Tous les cars devront être munis d'un extincteur et d'une boîte de pharmacie (boîte de premier secours d'urgence).

**2. Visites médicales.** Le coût des visites médicales obligatoires prévues par la législation en vigueur ne doit, en aucun cas, être supporté par le conducteur. Le temps passé à ces visites sera compté comme temps de travail effectif et donnera lieu, par conséquent, à rémunération.

**3. Vêtements spéciaux.** Lorsque le port de vêtements spéciaux est imposé par l'employeur pour le service, ces vêtements doivent être fournis par l'employeur.




# LA CES MET EN GARDE CONTRE LES CONSÉQUENCES DRAMATIQUES DES POLITIQUES D'AUSTÉRITÉ SUR LES SALAIRES PARTOUT EN EUROPE !

L'Institut Syndical Européen (ETUI) a dévoilé aujourd'hui une nouvelle carte visuelle comparant les évolutions salariales dans l'union européenne entre 2000 et 2012.

Pour la Confédération européenne des syndicats (CES), celle-ci illustre les conséquences dramatiques des politiques d'austérité sur les salaires dans l'UE. Dix mois avant les élections européennes, chômage de masse et politiques de réduction des salaires constituent un cocktail dangereux qui nuit au soutien des citoyens pour le projet européen. La CES met en garde les responsables européens ; un changement de cap s'impose d'urgence pour restaurer la croissance et la confiance.

Depuis le début de la crise, la CES a exprimé de vives inquiétudes quant à l'impact négatif des mesures d'austérité sur la situation économique et sociale en Europe. Comme tous les indicateurs le confirment depuis lors, cet impact se traduit par des chiffres du chômage qui explosent avec, aujourd'hui, plus de 26,5 millions de personnes sans emploi. L'infographie basée sur le récent rapport de l'ETUI Benchmarking Working Europe montre que, dans la majorité des pays où le chômage augmente, les salaires diminuent avec de graves conséquences en termes de risque croissant de pauvreté et d'exclusion sociale.

«*Ce que cette infographie sur l'évolution salariale démontre est que les salaires sont la première cible des mesures d'austérité partout en Europe. Ils sont à l'évidence devenus l'instrument-clé ou le mécanisme d'ajustement d'une politique de dévaluation interne*», a déclaré Bernadette Ségol, Secrétaire Générale de la CES.
« *Cette tendance n'a pas résolu les problèmes de 'compétitivité', en particulier dans les pays soumis à un plan de sauvetage financier. Cela a, au contraire, aggravé les problèmes existants en affectant les plus vulnérables. C'est inacceptable et cela risque de nuire encore plus au soutien déjà fragile des citoyens pour le projet européen*».

⇨ *Lien vers la carte virtuelle : http://www.etui.org/fr/News/ETUI-wage-map:shows-failure-of-EU-s-wage-cutting-austerity-policies*

# RESTRUCTURATIONS : LA CES DEPOSE OFFICIELLEMENT PLAINTE AUPRES DU MEDIATEUR EUROPEEN A PROPOS DU MANQUE D'ACTION DE LA COMMISSION

Alors que les membres du Parlement européen rentrent à Bruxelles après les vacances d'été, la Confédération Européenne des Syndicats (CES) a déposé une plainte officielle auprès du Médiateur européen sur la façon dont est traité le rapport du PE demandant une action au plan juridique sur les restructurations et l'anticipation du changement.
Les eurodéputés avaient décidé de recourir à leur nouveau droit d'initiative inclus dans le traité de Lisbonne en réponse au Livre vert de la Commission. Le 15 janvier 2013, le Parlement européen adoptait un rapport réclamant un instrument juridique sur l'anticipation du changement et les restructurations au titre de l'article 225 (Traité de Lisbonne) (Annexe 5). Le rapport avait reçu un soutien massif de la part d'une majorité du PE (503 voix pour, 107 contre et 72 abstentions). Selon le traité, la Commission disposait de trois mois pour présenter un instrument juridique au Parlement européen et au Conseil des ministres.

Cette période de trois mois est arrivée à expiration le 15 avril 2013 sans qu'aucune initiative ne soit présentée.

*« Les eurodéputés reconnaissent la nécessité d'une action législative urgente au niveau européen afin de traiter de la question de l'anticipation du changement et d'assurer une gestion efficace des restructurations », précise la plainte de la CES. « Nous appelons la Commission à respecter le traité et à proposer un instrument juridique comme demandé par le PE, à respecter la démocratie au niveau européen et à garantir un cadre de droits ».*

*Plainte de la CES auprès du Médiateur européen (uniquement en anglais) : http://www.etuc.org/IMG/pdf/ETUC_co...*

# R.T.M. LA PREMIERE REGIE DE FRANCE EST MENACEE ATTENTION AUX AUTRES !



## CREATION D'UNE FILIALE UN NON SENS !

La prise de conscience sociale, environnementale et l'incontournable nécessité de développer les transports collectifs, nous amènent à prendre des décisions importantes en termes d'offres nouvelles. Aujourd'hui tout le monde est conscient qu'il faut non seulement rattraper le retard, mais aussi le dépasser avec des ambitions dignes de notre époque.

La RTM a pris ses racines au-delà de ses 60 ans, on peut allègrement parler d'une évolution de plus d'un siècle. Ce qui explique l'origine de son savoir-faire et de sa performance. Sur ce dernier point, tout le monde est d'accord : la RTM est performante.

Juste un rappel : l'amélioration de la performance est due en grande partie aux salariés, et nous sommes évidemment d'accord d'accroître ces performances.

A contrario, nous ne sommes pas d'accord que MPM nous ponctionne 5 millions d'euros par an! Au lieu de les réinvestir dans le développement du service public de qualité et du progrès social de l'entreprise; Pourtant cela permettrait de garantir un haut niveau de qualité et de sécurité que les voyageurs attendent de nous.
Pour le réseau de la Ciotat en DSP, a-t-il contribué financièrement à MPM ?
Si ce n'est le cas, cela veut dire que la volonté de mettre RTM à la Ciotat n'est pas un a priori sentimental ou idéologique, mais la conviction qu'aujourd'hui la RTM est capable de faire mieux dans le même périmètre économique que VEOLIA et de contribuer à la concurrence aux dépens des salariés.

Voilà que pour les perspectives d'avenir, on nous présente la création d'une filiale comme seule évolution de nature à favoriser le développement d'activité de la RTM. Pourtant deux autres formats apparaissent utiles et possibles : l'intégration dans la RTM ou l'intégration dans un établissement distinct. Le paradoxe de notre AOT est particulier, avec l'aide de la direction d'entreprise, ils veulent développer les transports de voyageurs pour soi-disant répondre aux exigences environnementales et sociales sans que cela coûte trop. Ce grand dilemme provoque des déclarations médiatiques à minima bien relayées par l'agitation qu'il convient.

Mais aujourd'hui, quelle nécessité impérieuses y-a-t-il de créer une filiale, que d'annoncer un développement d'activité ? La RTM pourra par exemple englober les transports de la Ciotat en communiquant abondamment; mais à part de maintenir des salariés en sous statut, rien ne justifie la création d'une filiale.
La porte du sigle RTM s'ouvrira alors à l'exploitation négrière, car en règle générale, le dumping social dans la profession est de rigueur puisqu'il permet un niveau social à minima. Toutes les entreprises locales et départementales privées ont adopté ce principe dans leur propre entreprise.

L'opérateur sous-traite à sa propre filiale, du transport. Ce qui permet de répondre à des demandes d'offres nouvelles de leur AOT sans que cela coûte trop cher, tout en faisant des bénéfices.
Assainissons avant tout le transport dans notre ville avant d'aller concourir ailleurs, nous sommes incapables de faire fonctionner la ligne 20 des Goudes, pas par manque d'expertise ou de savoir-faire, mais par manque de volonté. Alors que nous sommes en capacité de répondre au problème d'engorgement des Goudes.

Dans le dumping social, il n'y a pas la place à la qualité, à la ponctualité, au progrès social, à la sécurité.

C'est tellement vrai que dans les activités annexes que la MPM a confiées à la RTM depuis 2008, elles ont toutes été intégrées dans la RTM. Et l'exemple de MOBI METROPOLE, en est une belle illustration.

Rappelez-vous avant, dans quel état indigne et médiocre était le transport des personnes à mobilité réduite, et tout ce qu'a apporté l'intégration dans la RTM.

De plus, le règlement européen sur l'Obligation de Service Public est clair. Quand une entreprise publique et EPIC comme la RTM s'octroie la possibilité de répondre à des appels d'offres extérieurs à son périmètre, il est dans l'obligation d'ouvrir à la concurrence dans son propre périmètre d'exploitation. C'est juste un rappel pour l'après Ciotatbus.

Pour l'entreprise et les salariés, l'allotissement des modes de transport et des lignes, dans la même entreprise c'est la mise en concurrence des salariés entre eux. Cette politique tourne le dos à la non-réponse des besoins là où les transports collectifs existent. Nous avons à Marseille un réseau construit en éventail. Il fait apparaître un manque crucial d'inter-lignes en demi circulaire, ce qui permettrait d'éviter l'étau du centre ville. L'entêtement des pouvoirs publics et des dirigeants a fait le choix de favoriser l'externalisation des services pour les uns et pour les autres, l'augmentation de la productivité pour réduire les effectifs, ce qui ne répond toujours pas à la demande de mobilité des populations.

Cette mise en concurrence, loin d'être efficace pour la qualité du service, va créer de nouvelles opportunités de profits au détriment du service rendu aux populations.

En clair, on ne peut d'un côté faire l'éloge de la RTM en invoquant son histoire, ses performances, son expertise dans les trois modes de transport et d'un autre côté, créer de futures conditions de mettre à mal les accords d'entreprise issus de notre histoire.
Jamais les salariés ne se laisseront faire, pour preuve dans un passé pas si lointain ils ont remis par deux fois les pendules à l'heure.

Intervention de Georges Chahine,
Administrateur salarié
Au Conseil d'Administration de la RTM







La Fédération des Transports CGT lance ce jour la campagne « URGENT PRIORITE SALAIRES » en direction des salaries ambulanciers privés.

Cette campagne sera l'occasion pour les salariés d'afficher un ras-le-bol provoqué par des conditions de travail désastreuses et des grilles de salaires qui sont, pour une partie, en-dessous du smic et pour les autres, tirées vers le bas.

S'ajoute à cela le temps de travail non payé ! **La CGT n'accepte pas la notion de travail gratuit**. Il est intolérable que les qualifications, les compétences professionnelles, le savoir faire de la valeur du travail des salariés soient méprisés.

Cette dégradation est portée par le patronat qui ne pense qu'à faire du profit avec l'argent public, qui plus est, de l'argent de la sécu, donc de chaque citoyen sans aucune contrepartie.

Le gouvernement cautionne, de fait, cette situation en n'accordant aucun moyen pour faire respecter la règlementation sur le temps de travail, l'hygiène et la sécurité, mais aussi le dialogue social. La seule volonté est de faire des économies sans mesurer les conséquences pour les salariés et les patients. La question posée est quels moyens alloués pour assurer la sécurité et la santé publique ?

Dans cette profession, malheureusement, chaque jour le patronat met les salariés et les patients en danger. Nous avons un secteur qui bafoue le droit du travail, bafoue le dialogue social, bafoue la sécurité des citoyens avec impunité des pouvoirs publics.

Les conditions de travail des salariés c'est aussi 170 heures de travail et sur le bulletin de salaire il est inscrit : 152 heures payées au smic. Vous imaginez qu'avec de telles conditions de travail et de salaires, que les salariés n'en peuvent plus. Aujourd'hui, être ambulancier dans le privé, c'est être un travailleur en danger sans moyen, exploité et en situation précaire. C'est pourquoi, la CGT lance ce jour comme première étape la campagne « URGENT PRIORITE SALAIRES » pour enfin vivre dignement du fruit de son travail.




# *AMBULANCIERS*

La Fédération des Transports CGT a lancé le 1er septembre 2013, la campagne «URGENT PRIORITE SALAIRES», en direction des salariés ambulanciers privés. Vous trouverez sur le site fédéral www.transports.cgt.fr les documents et films à faire circuler sans modération.

*Les vidéos 'Urgent Priorité Salaires' (épisodes n° 1 et N°2) sont en ligne sur youtube http://youtube.com/watch?v=jtcJQzmFFXQ*




# Lignes de soirées en services urbains, la CGT KEOLIS CALVADOS oblige la direction à négocier des lignes de soirées pour éviter le pire !







*Depuis le mois de mai, une rumeur circulait ...*
*VIACITES (AO de Transport de l'agglomération Caennaise 'Caen La Mer') avait l'intention de mettre en œuvre des lignes de soirées entre Caen et la Côte de Nacre tous les week-ends, vendredi et samedi soir.*

C'est seulement en juin, suite à la question de la CGT lors du Comité d'Entreprise du 25/06 que la direction KEOLIS CALVADOS a confirmé cette information en précisant que la mise en œuvre effective se fera à la rentrée scolaire 2013, soit le 06 septembre 2013.

**Au regard de l'inquiétude des salarié(e)s**, la CGT a exigé une négociation pour éviter de se retrouver dans la même situation que celle du 1er janvier 2013, où une ligne interurbaine du réseau BUS VERTS a été transférée sur décision politique entre le Conseil Général et l'AO du périmètre urbain de l'agglomération.

**C'est après 4 réunions de négociations, dans l'urgence et en période de congés d'été, que le lundi 5 août 2013, un accord a été signé dans l'unité syndicale, par les organisations syndicales CGT, CFTC, FNCR.**

### Analyse de l'accord

Initialement, la direction voulait faire supporter la mise en œuvre des lignes de soirées uniquement sur les 6 personnels de conduite du dépôt de Lion s/Mer et affectés sur une ligne à caractère urbain.

Après divers contacts entre salariés (es) concernés(es)sur la proposition de la direction, un refus catégorique de la majeure partie d'entre-eux est apparu mettant en avant que l'activité urbaine de nuit était dangereuse et contraignante.

**Un message très fort a été transmis aux représentants syndicaux leur permettant de négocier sur les conditions de travail, l'indemnisation de la contrainte, l'accompagnement au niveau sécuritaire.**



## Les conditions de travail

Pour la période scolaire et les vacances scolaires, le prévisionnel de roulement fixe :

☒ Sur une période de 11 quatorzaines, les 17 personnels de conduite des dépôts concernés, affectés sur ces services dits « lignes de soirées » feront un vendredi soir, un samedi soir.
☒ Puis 1 dimanche suite à la concertation des salarié(e)s pour une harmonisation du travail sur les services urbains.

Les personnels de conduite vont passer de 1 samedi s/2 actuellement à 1 samedi s/4 dès la rentrée !



## Indemnisation de la contrainte

Le travail de nuit entre 21 heure et 6 heure est indemnisé par la mise en œuvre d'un compteur d'heures à hauteur de 10% du TTE réalisé.

Sur la pression, la direction a accepté une revendication supplémentaire, à savoir : le personnel de conduite, Temps Complet, Temps Partiel affecté sur les services « lignes de soirées » bénéficiera d'une contrepartie financière supplémentaire correspondant aux 10 % du TTE réalisé pendant les heures de nuit.

Une prime de dimanche complète sera versée au personnel de conduite affecté sur les services « lignes de soirées », le samedi.



## Accompagnement au niveau sécuritaire

La direction s'est engagée à ce que les salariés (es) affectés (es) sur ces services « lignes de soirées » bénéficient d'un accompagnement permanent durant tout le service à partir du 1er service à 22h40 jusqu'à la fin de celui-ci, soit à 2h10.

.../...




**Nous le constatons, le secteur TRV assume de plus en plus d'activités urbaines au regard de l'extension des périmètres urbains décidés par les AO locales.**

**La CGT KEOLIS CALVADOS a d'ores et déjà pris la décision de mener une négociation spécifique, touchant à l'activité urbaine afin de répondre aux revendications CGT sur les conditions de travail, la rémunération et l'organisation du travail pour tendre vers des emplois de conduite à temps complet.**

**Pour les salarié(e)s de KEOLIS CALVADOS, entreprise intervenant en Délégation de Service Public (DSP) pour le réseau interurbain « Bus Verts du Calvados », entre autres, la CGT met tout en œuvre au Comité d'Entreprise pour suivre l'évolution de l'appel d'offre en cours.**

**Le Conseil Général a établi son cahier des charges où les critères sociaux, reprise des personnels, continuité du contrat de travail,…) sont présents suite aux interventions du STTRAT Normandie depuis 2011.**

**Toutes les mobilisations constituent des éléments de confiance sur lesquels la CGT pourra amplifier et élargir encore l'intervention des salarié(e)s, la rendre plus durable, plus solide, plus unitaire, plus revendicative.**

*Pour la CGT KEOLIS CALVADOS*

*Jean-Marc LAMBERT*
*Délégué Syndical CGT KEOLIS CALVADOS*



# L'été fût chaud chez les Convoyeurs de Fonds LOOMIS Lyon, en grève !

***L'été fut chaud chez Loomis Lyon. La direction qui est revenue sur un accord relatif à la prime de déménagement, signé par le passé, n'avait qu'à bien se tenir. Les salariés bien déterminés (65 sur 70) ont entamé fin juillet une grève.***

**L'accord prévoyait une prime de déménagement vers Rillieux la Pape ou une nouvelle agence, de 150 € par mois sur 36 mois ; la direction l'a estimé caduque. La direction a décidé sans concertation de déménager dans le même secteur, dans des locaux jugés trop petits, ne pouvant contenir tous les véhicules.**

**Ce déménagement inter urbain de Lyon à Lyon, modifie les conditions d'exploitation et les conditions de stationnement rendues difficiles et payantes. Les salariés ne l'entendent pas ainsi.**

**Ce mouvement qui a duré 10 jours a empêché toute collecte de fonds mais aussi tout approvisionnement en argent liquide des clients de Loomis dans le Rhône, la Loire et l'Isère, l'Ain. Une situation préoccupante qui a occasionné une réaction du ministère de l'Intérieur et de la Préfecture, afin que les discussions reprennent et aboutissent à un accord.**

**Le 10 août, un protocole de fin de conflit a été signé , dans lequel, outre une prime de déménagement versée entre le 1/9/2013 et le 1/12/2014 trimestriellement, stipule « Annulation de l'assignation au TGI en date du 12/8/13 de MM. Jullien et Fambon, délégués CGT Loomis Lyon».**

**Bravo à tous les intervenants et acteurs de ce conflit, notamment à Thierry Lillier secrétaire de la Fédération des Transports CGT, intervenant auprès du Ministère, aux camarades et à François Debrand, Secrétaire général de l'UL Lyon 7ème et 8ème arrondissements, ainsi qu' à Grégory Hourdoux de la CGT Prosegur Lyon.**






# Flash Info

## FNST CGT - BRINK's EVOLUTION

### *POURQUOI LA CGT A PRIS L'INITIATIVE D'INTERVENIR EN PRÉPARATOIRE DU* CCE BRINK'S EVOLUTION *(12-13/06/2013) & POURQUOI A-T-ELLE QUITTÉ LA SÉANCE PLÉNIÈRE ?*

*Personne n'ignore que le 18 juillet, le PDG a reçu les DSC, afin, entre autres, de faire un point sur les résultats de l'entreprise et sur l'absence d'augmentation de salaire pour l'année 2013, ce qui nous relie indirectement au CCE !*

Effectivement en préparatoire, lors de la présentation de l'analyse des comptes Brink's Evolution 2012, et pour "rendre à César, ce qui appartient à César" c'est-à-dire à Jean-Luc, notre camarade CGT est intervenu avec ferveur afin d'attirer l'attention sur la hausse significative des dix meilleurs salaires +6,8% (Dirigeants) ainsi que sur les primes d'objectifs +29% (Cadres). Il ne comprend pas que certains doivent faire des sacrifices, alors que ce n'est pas le cas pour d'autres !
Il interpelle alors, l'ensemble des membres autour de la table afin qu'il y ait une réaction collective ; il n'obtient aucuns retours concrets en écho… hormis, quelques membres se situant autour de la délégation CGT qui nous font savoir qu'ils partagent notre position. La délégation CGT a donc informé le secrétaire et l'ensemble des membres, qu'elle quitterait la séance le lendemain, à la suite de la présentation de la page concernant les « autres éléments associés aux évolutions de rémunération ».

Le lendemain, lors de la réunion plénière, en ma qualité de RS CGT au CCE, je suis intervenu au nom de la délégation CGT, afin de faire entendre aux représentants de la Direction Générale, notre fort mécontentement et notre incompréhension, suite aux propos pessimistes sur la situation financière de l'entreprise lors des NAO avec un 0% de hausse des salaires et un bilan financier 2012, bien loin d'être catastrophique !
Pour comparaison, la majorité des salarié-e-s ont obtenu en 2012, 1,6% en pondéré, sur les salaires et primes…
Bien que tout salarié mérite salaire, quand l'on voit la hausse des salaires et primes accordées aux dirigeants et à l'encadrement, nous sommes en droit de demander où est l'équité, le partage des richesses produites par l'ensemble des salarié-e-s.
Après un échange entre la CGT et les dirigeants sur ce point précis, ainsi qu'un échange sur deux ou trois autres points, la délégation CGT, en signe de protestation a quitté la séance. Nous tenons à préciser que deux camarades du CCE (Toulouse et Bordeaux) présents à la plénière, sont intervenus en précisant qu'ils le faisaient en qualité de membres FO, mais à titre personnel, pour non seulement cautionner, mais partager le fond de notre intervention et à ce titre ont quitté la séance avec la délégation CGT.

**La CGT ne peut accepter le "travaille et tais-toi" pour les uns et le bonus pour les autres !**

En cette période préélectorale, on voit poindre quelques escarmouches ci et là, quelques mots vifs sur la légitimité des OS et quelques initiatives de propagande électorale. C'est de bonne guerre, pour autant, comment ne pas aborder la « prime de vie chère » ainsi que l'éventuelle remise en cause des primes par la Direction Générale…?

Avant tout, il est important de rappeler qu'en ce qui concerne l'histoire et l'existence de la CGT, elle est active depuis 1895 et si elle est présente encore aujourd'hui, ce sont les salarié-e-s qui lui ont donné sa légitimité et sa crédibilité. Pour preuve, les récents résultats de la représentativité des organisations syndicales ont confirmé notre présence, ainsi que celle des autres OS représentatives avant la loi de 2008. Pour autant, la FNCR / l'UNSA et SUD ne sont plus représentatives au niveau National et là aussi, ce sont les salarié-e-s qui se sont exprimés par leurs votes.

En ce qui concerne « la prime de vie chère », la CGT n'est pas restée inactive. Une assignation a été déposée par Maitre GASIOR au TGI de Marseille et une première Conférence Présidentielle aura lieu le 3 septembre 2013 à 9 H 00. Ceci dans l'intérêt collectif des salarié-e-s et non pas au Conseil des Prud'hommes à titre individuel, afin d'éviter que chaque salarié ne soit obligé d'engager une démarche à titre individuel…à chacun son choix ! L'importance dans cette affaire, en ce qui nous concerne, n'est pas de faire la chasse aux cartes d'adhésions…mais bien de faire bénéficier l'ensemble des salarié-e-s, de ce qu'ils sont en droit d'obtenir dans l'équité et sans posture discriminante.

Quant à l'éventuelle remise en cause de toutes les primes, il ne faut pas oublier la réunion "morte née" portant sur l'identification de toutes les primes dans l'entreprise et sur une éventuelle harmonisation de celles-ci…harmonisation par le haut, bien entendu !
La pression par la menace voilée et le chantage ne sont pas recevables dans le cadre du dialogue social : d'ailleurs certains d'entre-nous ont connu la remise en cause de la "prime frontalière" à Bonneville, prime créée par l'entreprise et dénoncée par celle-ci afin de stigmatiser l'action syndicale dans cette agence et reconquise par l'action syndicale en toute transparence cette fois ! La peur n'évite pas le danger, nous sommes bien placés pour le savoir dans notre profession et l'action syndicale n'est pas illégitime y compris devant les tribunaux, lorsque l'intérêt collectif prime et que le dialogue s'enlise, pour ne pas entraver les profits des actionnaires. Pour avancer socialement, il faut un véritable contre-pouvoir dans la société ! L'ubuesque dans l'entreprise, c'est la multiplication, la différenciation et le niveau du montant des primes, mais pas de réclamer justice et équité !

Alors que nous sommes au régime 0% en matière salariale, pourquoi ne pas harmoniser ces primes par le haut et les incorporer dans le salaire? Nous bénéficierions ainsi d'une réelle hausse de notre niveau de rémunération.

**Le dialogue social ne s'arrête pas là où les intérêts des actionnaires commencent…!**

Patrick Noszkowicz
Permanent CGT Brink's Evolution



## SYNDICAT STEF TRANSPORT TOULOUSE

*Devant les incertitudes des salariés de l'entreprise de transport STEF TOULOUSE, dont l'objectif est la reprise de l'entreprise EBREX, le syndicat CGT STEF Toulouse s'interroge sur les conditions de rachat, sur l'activité et les conditions sociales. En date du 20 août, un courrier est adressé à la Direction région Sud Ouest, M. F. Carre :*

<< Suite aux diffférents communiqués de la direction générale sur la reprise de l'entreprise EBREX nous nous posons des questions sur les conditions de rachat, sur l'activité et sur les conditions sociales.
Comme vous le savez, STEF Transport Toulouse accuse un déficit de 67000 € pour le 1er semestre 2013.
Toujours sur Toulouse, nous sommes concernés par la reprise d'EBREX car il y a une agence. Il est donc important pour nous de connaître les conditions d'intégration de cette agence.

- ➩ Quelle est la position des clients «EBREX» par rapport à ce rachat ?
- ➩ S'ils refusent de travailler avec nous, ne risque t -on pas de renforcer la concurrernce ?
- ➩ Cette intégration va t-elle amener de l'activité pour nous ?
- ➩ Sur le plan social, quel est le devenir des salariés «ex Ebrex» ? Ils sont une cinquantaine.
- ➩ Au niveau des emplois administratifs, il risque d'y avoir des doublons. Comment allez-vous les gérer ?
- ➩ Allez-vous reprendre tous les conducteurs ? Si oui, que vont devenir les salariés sous-traitants ?
- ➩ Allez-vous reprendre tous les agents de quai ? Si oui, que vont devenir les intérimaires ?
- ➩ Peut-on avoir la garantie que les emplois STEF ne seront pas touchés ?

La question sur la reprise d'EBREX à Toulouse est posée lors de la réunion CE du 26 août 2013. Vous comprendrez que si nous n'avons pas de réponses précises à ces questions, nous engagerions un droit d'alerte au niveau du CE. >>

Copie : M. Gérard Groffe, DRH groupe STEF
M. Antoine TRINH, Directeur filiale STEF Transport Toulouse,
Mme AUGADE, Inspecteur du travail.

**Alain Arquier,**
DS CGT Stef Transport Toulouse
Membre de la CEF



## COORDONNATEUR CGT GROUPE STEF

*Suite à l'annonce faite par le groupe d'acquérir la société EBREX, les salariés imagent de nombreux scénarios.*
*Afin d'éviter affabulations et de connaître dans le détail les projets pour le groupe STEF, les syndicats CGT du groupe demandent au DRH du groupe STEF d'apporter une attention particulière au courrier que lui adresse la CGT en date du 26 août.*

<< *Le groupe STEF a décidé de prendre le contrôle de la société «Ebrex». Cette opération de croissance externe aura un impact significatif pour notre groupe. Nous ne doutons pas que l'autorité française de la concurrence donne son approbation à cette reprise, tout en émettant probablement, des conditions de cession de clients ou de plates-formes à nos concurrents.*

*Dans la note interne du 1er août 2013 diffusée dans toutes les agences du groupe, vous avez précisé qu'en cas d'avis favorable de l'Autorité française de la concurrence, un plan d'intégration progressif serait construit avec les équipes des deux sociétés. En cas de confirmation de reprise de la société «Ebrex», STEF a probablement déjà imaginé plusieurs scénarios.*

*Les Syndicats CGT du groupe STEF ont reçu à ce jour un minimum d'informations, ils s'interrogent sur l'impact de cette opération externe, en matières d'emplois, de conditions de travail, d'environnement économique et bien d'autres points qui à ce jour, ne nous viennent pas à l'esprit.*

*La commission GPEC STEF joue un rôle de veille et d'alerte. Elle a pour objectif d'anticiper les évolutions prévisibles et d'échanger des informations sur l'évolution de l'emploi et des métiers. Afin que les syndicats CGT STEF puissent avoir des réponses concrètes à leurs questions, nous vous demandons de bien vouloir planifier rapidement une réunion extraordinaire de cette commission et de provoquer une réunion extraordinaire des différents comités (réseau transport, réseau logistique, groupe, Européen).*

*Nous restons disponibles pour toutes discussions sur ce sujet, nous ne doutons pas que par souci de transparence vous répondrez favorablement à nos demandes.* >>

**Fabien Médard,**
Coordonnateur CGT syndical
du groupe STEF

*Copie : salariés,*
*IRP du groupe STEF*
*Inspections du travail*

N° 24 -2013 - Roissy, le 1er Août 2013

Syndicat cgt ugict-cgt Air France

# transform 2015

## 2500 départs supplémentaires !

## La direction en panne d'imagination, l'emploi Air France en attrition

Mercredi 31 Juillet 2013 s'est tenue une session du Comité Central d'Entreprise Air France. En parcourant la presse les jours précédents, nous avons découvert qu'Alexandre de Juniac, fraîchement élu PDG du Groupe AF/KLM, comptait faire des annonces aux élus du CCE.

**Une fois de plus, nous déplorons cette attitude qui consiste à orchestrer des fuites dans la presse afin de préparer les esprits des salariés et de leurs représentants.**

Ainsi, notre direction nous a fait un bilan sommaire du plan Transform'2015 pour tenter de nous convaincre de sa réussite alors même que 2500 nouveaux départs sont fortement envisagés, avec une présentation détaillée en session du CCE le 4 octobre prochain !!!

La CGT, qui clame depuis de nombreux mois que Transform'2015 est un mauvais plan, se trouve aujourd'hui malheureusement confortée dans son analyse.

Il n'y a pas pire mépris envers les salariés qu'une direction qui n'affiche pas clairement ses objectifs ! C'est à se demander s'il y a encore un pilote à bord de l'avion Air France …

Toujours aucun projet industriel d'avenir, juste un désengagement programmé de certaines escales de province. C'est énorme, il s'agit du troisième plan de départs en 4 ans, ce qui démontre le peu d'imagination de la direction et qui décrédibilise le management Air France dans son ensemble.

Durant de nombreux mois, la direction Air France n'a eu de cesse de se gargariser en clamant péremptoirement que son plan était un « joyau » ciselé à l'euro près. Il doit être bien compliqué aujourd'hui de faire marche arrière et de reconnaître l'inefficacité de ce plan…

Face à cette nouvelle attaque sur l'emploi Air France, la CGT appelle plus que jamais la direction Air France et le gouvernement à travailler de concert pour assurer la pérennité du Transport Aérien traditionnel, aujourd'hui fortement menacé par la concurrence déloyale des low-cost et des compagnies d'Etats (Chine, pays du Golfe, …).

Nous réclamons toujours un véritable projet industriel. En retour, nous n'avons que des plans sociaux.

**Remis au gouvernement dans le courant du mois de juillet, un rapport de la mission du Commissariat Général à la Stratégie et à la Prospective confirme l'analyse de la CGT Air France :**

- Si le gouvernement ne remplit pas son rôle d'Etat stratège, l'avenir même d'Air France est en danger, quelles que soient les concessions sociales faites par les salariés.
- Il convient d'organiser rapidement des Assises du Transport Aérien, avec tous les acteurs du secteur (Patrons du secteur aérien, syndicalistes, politiques). Ces Assises doivent permettre d'aller vers un transport aérien citoyen, socialement responsable, avec une tolérance zéro en ce qui concerne les questions de sûreté et de sécurité aérienne.

## La CGT Air France, déjà opposée à Transform'2015, n'accepte pas ce nouveau plan social dans le plan social !

La CGT va aller à la rencontre des salariés de l'entreprise afin de mettre en débat avec eux notre analyse de la situation et nos propositions.

**Une chose est sûre : nos renoncements permettent à la direction d'avancer. Il est temps que les salariés prennent leur destin en main sans quoi d'autres le feront à leur place, nous en percevons déjà les premiers résultats…**

## PENIBILITE : la CGT demande des actes

Le Premier Ministre, Jean-Marc Ayrault, accompagné des ministres Marisol Touraine et Michel Sapin, a prévu, à l'occasion d'une visite du chantier du tramway T6 à Vélizy-Villacoublay le 13 août, d'intervenir sur la question de la pénibilité. Les préconisations du rapport Moreau sont loin du compte
**Pour la CGT, prévenir et réparer la pénibilité,** notamment dans le cadre de la réforme des retraites est une priorité. En effet, les derniers travaux de l'Ined et de l'Inserm démontrent que l'espérance de vie en bonne santé a tendance à stagner, voire à régresser. Cependant, les bases de la réflexion sur la pénibilité contenues dans le rapport Moreau ne sont pas à la hauteur du problème posé.
- Le salarié aurait le choix entre une formation professionnelle permettant la mobilité et un départ en retraite anticipé. Après de nombreuses années d'exposition à la pénibilité, c'est bien des deux dispositifs dont le salarié a besoin : un travail moins exposé, puis un départ anticipé.
- Dans l'hypothèse où le salarié choisirait un départ anticipé, ces mesures permettraient au mieux un départ à 60 ans, ce qui est beaucoup trop tardif.
- Le rapport ne retient pas l'ensemble des 12 critères de pénibilité établis lors de la dernière négociation sur le sujet. Ainsi, le nombre de salariés qui seraient éligibles représente à peine la moitié des salariés réellement concernés (40 000 par an contre environ 100 000 par an selon les études effectuées lors de la dernière négociation).

Les propositions de la CGT sont sur la table
La CGT est toujours prête pour engager de véritables discussions sur ce sujet et a présenté des propositions très précises au gouvernement, tant en ce qui concerne l'identification de l'exposition à la pénibilité qu'en matière de droits associés et de dynamique de prévention pour enfin s'attaquer aux causes de la pénibilité et à la nécessaire transformation des situations de travail.
La CGT propose ainsi que l'exposition soit établie sur la base des 12 critères retenus lors de la négociation sur la pénibilité, organisés en 3 groupes :
• Contraintes physiques.
• Environnement agressif.
• Contraintes liées aux rythmes de travail.

L'exposition à un ou plusieurs critères pendant une certaine durée donnerait droit à un départ anticipé à partir de 55 ans (voire avant pour certains métiers). Des bonifications seraient également attribuées afin que le départ anticipé soit associé à un niveau de pension correct.
Alors que le gouvernement martèle sa volonté d'allonger la durée de cotisation dans le cadre de la prochaine réforme des retraites, la CGT s'interroge : comment prévenir et réparer la pénibilité en contraignant les salariés à travailler plus longtemps ? Pour une bonne réforme des retraites, pour une reconnaissance effective de la pénibilité, la CGT appelle les salariés à se mobiliser le 10 septembre.

## REFORME : il est possible de financer de bonnes retraites

Après une pseudo-concertation avec les syndicats et le Patronat sur le thème des retraites, la Ministre des Affaires sociales, Marisol Touraine, a été reçue successivement par le Premier ministre, Jean-Marc Ayrault, et par le Président de la République, François Hollande. Au menu : la présentation de ses options de réforme. Les deux têtes de l'exécutif plancheront sur le dossier pendant le mois d'août... Le Premier Ministre dévoilera ensuite, les 26 et 27 août, les grandes orientations de la réforme aux syndicats et aux organisations patronales.
> Lire notre dossier spécial à récupérer dans *.. www.cgt.fr)*

## JUSTICE : la taxe de 35 euros est supprimée

L'instauration d'un timbre fiscal de 35 €, décidée par le Gouvernement en 2011 et applicable depuis octobre 2011, pour toutes instances introduites devant les juridictions civiles, sociales, administratives et prud'homales, remet en cause l'accès au juge pour des milliers de salariés. Comme nous l'avions prévu, cette taxe a entraîné une baisse conséquente des contentieux judiciaires, nombreux justiciables ayant renoncé à leur droit. 12 organisations, à l'initiative de la CGT se sont prononcées contre cette taxe. Après des mois de lutte nous avons enfin été entendus. Christiane Taubira, Garde des sceaux, Ministre de la Justice, a annoncé, le 23 juillet 2013, la suppression, dans le projet de loi de finances pour 2014, de cette taxe. Nous nous félicitons de cette décision obtenue grâce aux multiples manifestations dont une pétition nationale.

## CNLE : «urgence à agir» la pauvreté augmente et affecte davantage les enfants

Le Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (CNLE) estime qu'il y a «urgence à agir» pour les quelque trois millions d'enfants pauvres, dans un avis sur leur «situation alarmante» publié lundi 8 juillet.«La pauvreté augmente en France depuis 2008 et sa progression affecte davantage les enfants», souligne le CNLE, composé de représentants des ministères, élus, organismes et associations, syndicats et personnalités qualifiées.
Télécharger : Avis du CNLE sur la pauvreté des enfants en France *www.cgt.fr*






# Matériel syndical 2013

***Attention à partir du 4 septembre 2012, pour toutes commandes du matériel spécifique ci-dessous, la fédération n'assure plus le service en direct, veuillez vous adresser à la « boutique cgt » dans le complexe.***

***Téléphone : 01 55 82 81 00 – site : www.materielsyndical.cgt.fr***

**Courriel laboutique@cgt.fr ou materiel@cgt.fr**

*Attention, les prix n'intègrent pas les frais de port*

## Offre du moment Mug

*logo deux couleurs de la FNST CGT du 51ème congrès avec slogan :*

***« Organisons-nous pour gagner la bataille du progrès social »***

| Quantité | prix |
|---|---|
| l'unité | ***6€*** |

## Drapeaux

*logo deux couleurs de la FNST CGT*

| Quantité | prix |
|---|---|
| l'unité | 12€ |
| les 20 et + | l'unité 11€50 soit 230€ les 20 |

## Gilets fluo Rouge

*logo deux couleurs de la FNST CGT à la poitrine et au dos*

| Quantité | prix |
|---|---|
| l'unité | 7€20 |
| | |

## Autocollants

*logo deux couleurs de la FNST CGT*
*10cmX 7cm.*

| Quantité | prix |
|---|---|
| 50 | 8€50 |
| 100 | 16€ |
| 200 | 30€ |

## Tee-shirts XXL

*logo deux couleurs de la FNST CGT à la poitrine*

| Quantité | prix |
|---|---|
| L'unité | 5€ |
| 10 et + | l'unité 4€50€ soit 45€ les 10 |

## Casquettes

*logo deux couleurs de la FNST CGT*

| Quantité | prix |
|---|---|
| L'unité | 3€ |
| 10 et + | l'unité 2€80 soit 28€ les 10 |

## Badges

*logos deux couleurs de la FNST CGT*

| Quantité | prix |
|---|---|
| L'unité | 1€20 |
| 20 et + | l'unité 1€15 soit 23€ les 20 |

## Nouveau « Idée cadeau »

## Parure stylo certifié Balmain

*2 stylos billes, 1 critérium, pochette cuir avec logos de la FNST CGT*

| Quantité | prix |
|---|---|
| L'unité | 57€ |